L'INFO CGT DU MOIS

Octobre 2023

≠

Les arrêts maladie ne sont pas des congés

Pour donner suite au courrier adressé à Monsieur Raphael SAUTERET, Directeur des Ressources humaines, le 26 septembre 2023 et à la déclaration faîte en CSEC le 04 octobre 2023 par la CGT, nous vous informons d'une évolution juridique qui peut impacter un grand nombre de salariés concernant les droits à congés.

En effet, la CGT LCL n'a de cesse de tout mettre en œuvre pour faire reconnaître vos droits depuis de nombreuses années, notamment vos droits à congés payés.

Le législateur, tout comme LCL, ne s'est pas mis en conformité avec l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, qui garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés.

La CGT a dans un premier temps gagné un contentieux, le 17 juillet 2023, devant la cour administrative d'appel (CAA) de Versailles qui a condamné l'État à indemniser trois organisations syndicales car le droit français n'est pas conforme au principe issu de la directive européenne selon lequel **les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos.**

Puis par trois arrêts rendus le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés.

Par ces décisions, la Cour de cassation confirme **la victoire de la CGT** sur l'application de la directive temps de travail :

- Elle écarte ainsi les dispositions du Code du travail qui excluent ou limitent l'acquisition des congés pour les salariés en arrêt maladie non professionnelle, et pour les salariés en accident du travail ou maladie professionnelle dépassant une durée d'un an.
- Elle fait évoluer sa jurisprudence relative à la prescription du droit à congés payés.

Dans les faits :

- L**es salariés dont le contrat de travail est suspendu** en raison d'un arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle **acquièrent des droits à congés payés durant cette période.**
- Pour les salariés placés en arrêt de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, les périodes de suspension du contrat de travail correspondantes sont assimilées, elles aussi, à du temps de travail effectif. **L'employeur doit calculer des congés sur l'ensemble de la période d'arrêt de travail au-delà de la limite actuelle d'un an.**

- **La Cour de cassation pose le principe que le point de départ de la prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer pleinement son droit à congés payés.**

La CGT se félicite de ces décisions et a demandé à LCL de les appliquer dans les plus brefs délais.

Elle a donc demandé à la Direction :

- D'avoir une attitude proactive qui consiste à auditer la situation de tous les salariés de l'entreprise et non d'avoir une attitude passive.
- De nous fournir un recensement des salariés LCL concernés, avec une estimation du nombre de jours de congés payés à rectifier.
- De nous fournir un recensement des salariés ayant quitté l'entreprise et qui bénéficient de ces droits.
- De nous indiquer quelle position LCL va adopter concernant les salariés ne faisant plus partie des effectifs.
- De nous indiquer à quelle date LCL se mettra en conformité avec cette position pour que les salariés concernés soient remis dans leurs droits.
- Pour les salariés n'ayant pas acquis (ou acquis partiellement) de congés payés en 2022 à poser en 2023, de ne pas oublier leur droit aux jours de fractionnement après régularisation des congés payés.
- De nous indiquer à quelle date LCL nous fera part de ces décisions sur l'ensemble de ces points.
- De nous indiquer à quelle date MyselfRH sera mis en conformité avec cette position.

Pour faire valoir vos droits, n'hésitez pas, rejoignez la CGT.

La CGT LCL EST en direct sur votre smartphone :

Flashez ce code

Syndicat CGT LCL EST

Vos représentants :
Christophe AUBÉ,
Mélanie GALLASSE,
Agnéla GENTAS-JEANNIN,
Karen BORGEOT.